

Handreiking re-integratieverantwoordelijkheid o.g.v. artikel 72a WW

Voorwoord

Voor u ligt een handreiking re-integratieverantwoordelijkheid. De aanleiding voor deze handreiking zijn de verschillende vragen die ons bereikten over wat de re-integratieverantwoordelijkheid op grond van artikel 72a WW inhoudt en hoe deze is vorm te geven.

Met deze handreiking hebben wij nadrukkelijk niet beoogd een voorschrijvend document te realiseren, maar wij willen een richtinggevend kader aangeven. Wij willen u daarnaast uitnodigen om contact met ons op te nemen als u vanuit uw eigen ervaring aanvullingen, een good practice etc. heeft. U kunt hiervoor contact opnemen met de VO-raad (telefoon 030 – 2324800 of helpdesk@vo-raad.nl).

Langs deze weg willen wij ook de leden van de kennisgroep Sociale Zekerheid van de VO-raad bedanken voor hun input die mede heeft bijgedragen bij de totstandkoming van deze handreiking.

Utrecht/Heerlen, april 2012

Anja van Kampen – Adviseur Sociale Zekerheid Loyalis
Petra Boerdijk - Beleidsadviseur VO-raad

0. Recente ontwikkelingen

Wetsvoorstel tot wijziging van de Wet SUWI in verband met aanpassing van de dienstverlening van het UWV aan werkgevers en werkzoekenden etc. (Kamerstukken 33065): het UWV gaat zijn re-integratietaken voor werklozen sterk beperken. Dit is een bezuinigingsmaatregel. Er zal voornamelijk nog sprake zijn van elektronische dienstverlening.

In het onderwijs gaat niet UWV, maar de (ex-)werkgever over de re-integratie. Dat verandert in dit wetsvoorstel niet. Omdat de wettelijke re-integratietaken van de onderwijswerkgever is gemodelleerd naar die van UWV, zijn er wel veranderingen. Zo houdt de werkloze nog wel een algemeen wettelijk recht op ondersteuning, maar niet meer op voorzieningen (concrete tegemoetkomingen zoals bijvoorbeeld een re-integratietraject of financiering van een opleiding; zie over het huidige recht daarop ook §2.1. onder A). De wetgever rekent erop dat de uitkeringslasten voor de werkgever voldoende motivatie zullen zijn om zich met re-integratie te blijven bezighouden.

1. Inleiding

Sinds 1 juli 2005 zijn alle overheids- en onderwijswerkgevers verantwoordelijk voor de re-integratie van hun werkloze (ex-)werknemers. Dit is vastgelegd in artikel 72a van de Werkloosheidswet (WW):

Artikel 72a WW:

1. De overheidswerkgever heeft tot taak de inschakeling van arbeid te bevorderen van:
 - a. een persoon die uit hoofde van een dienstbetrekking als overheidswerknemer met die overheidswerkgever recht heeft op een uitkering op grond van hoofdstuk 2;
 - b. een overheidswerknemer die kan aantonen dat de dienstbetrekking binnen vier maanden zal eindigen en van wie naar het oordeel van UWV redelijkerwijs valt aan te nemen dat hij recht zal hebben op een uitkering op grond van hoofdstuk 2.
2. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld met betrekking tot het ten behoeve van een persoon als bedoeld in het eerste lid sluiten van een individuele re-integratieovereenkomst met een re-integratiebeleid.

Daarnaast zijn overheidswerkgevers, waaronder de werkgevers in openbaar en bijzonder onderwijs, van oudsher eigenrisicodragers voor de werkloosheidslasten van werkloos ex-personeel. Op 1 januari 2007 is de sector voortgezet onderwijs uit het Participatiefonds getreden en is het model van 'normatief verevenen' van kracht voor de verrekening van de wachtgelduitkeringen. In de bekostiging is een component opgenomen voor de kosten van uitkeringen:

- 75% van de uitkeringskosten wordt collectief verevend door DUO,
- 25% is voor rekening van het verantwoordelijke bevoegd gezag.

Overheids- en onderwijswerkgevers zijn dus:

- eigenrisicodragers voor de werkloosheidskosten van werkloze ex-werknemers op basis van het model van 'normatief verevenen'.
- wettelijk re-integratieverantwoordelijk voor de werkloze ex-werknemers. Hierbij is geen sprake van normatief verevenen.

De wijze waarop de re-integratieactiviteiten ingevuld dienen te worden, is niet wettelijk vastgelegd. Het is aan de overheids- en onderwijswerkgever om daar een eigen invulling aan te geven. Het is voor u als ex-werkgever voordelig om een werknemer door adequate re-integratieactiviteiten binnen afzienbare tijd weer aan het werk te kunnen helpen. De betreffende kosten van een re-integratietraject heeft u er namelijk al snel uit.

Een voorbeeld ter illustratie:

- Een re-integratietraject kost bijvoorbeeld € 5.000.
- De WW en Wovo-uitkering van een fulltime werknemer die was ingeschaald op het maximum van schaal LC, kost in het eerste jaar ongeveer € 4.000 per maand (inclusief werkgeverslasten en 37,5% pensioenopbouw), waarvan de ex-werkgever 25% betaalt, dus € 1.000 per maand. De overige 75% wordt over het collectief verevend.
- Als de werknemer door het re-integratietraject 6 maanden korter werkloos is, bespaart het traject de werkgever geld.

In het CAO-akkoord over de CAO-VO 2011-2012 is door partijen afgesproken dat maatregelen genomen worden die de re-integratie van werklozen bevorderen, dit als nadere invulling van artikel 72a WW. In de CAO-VO 2011-2012 is het volgende artikel opgenomen:

Hoofdstuk 4 Sociale Zekerheid – CAO-VO 2011-2012

Artikel 4.3 Re-integratie

1. In geval van (dreigende) werkloosheid spannen werkgever en werknemer zich, zowel gezamenlijk als individueel, aantoonbaar optimaal en actief in met als doel de werknemer zo spoedig mogelijk naar een arbeidsplaats elders toe te leiden.
2. Op grond van artikel 72a WW heeft de werkgever de wettelijke taak de re-integratie van de gewezen werknemer te verzorgen. Voor de uitvoering van deze taak stelt de werkgever in overleg met de gewezen werknemer een re-integratieplan op, waarvan een IRO deel kan uitmaken. De gewezen werknemer is op basis van de WW verplicht mee te werken aan de re-integratieactiviteiten van zijn ex-werkgever.

2. Juridisch kader

2.1 Rechten en plichten

	Recht	plicht
Werkgever		A. de werknemer ondersteunen bij re-integratie en hem de voorzieningen verstrekken die de werkgever daarvoor nodig acht
Werknemer	A. ondersteuning door de werkgever en voorzieningen, als de werkgever die nodig acht	B. meewerken aan re-integratie

A. Ondersteuning en voorzieningen: recht van de werknemer, plicht van de werkgever

In artikel 72a WW (zie § 1) is de verantwoordelijkheid van de (ex-) overheids- en onderwijswerkgever geregeld. Artikel 73 WW bevat de rechten van de werknemer:

Artikel 73 WW

1. De werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van deze wet heeft recht op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en, met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen, op de naar het oordeel van het UWV of de overheidswerkgever noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt voor personen die blijkens een indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking tot de doelgroep behoren van de Wet sociale werkvoorziening onder een voorziening gericht op arbeidsinschakeling mede verstaan een voorziening gericht op het verkrijgen van arbeid in een dienstbetrekking als bedoeld in de artikelen 2 en 7 van die wet.

De werknemer heeft dus in elk geval recht op ondersteuning. Of hij ook recht heeft op een voorziening is afhankelijk van de vraag of de werkgever dat noodzakelijk vindt. Voorzieningen zijn bijvoorbeeld een re-integratietraject of financiering van een cursus of opleiding.

“Daarvoor geldende wettelijke bepalingen” bestaan over:

- scholing, proefplaatsing en starten eigen bedrijf met behoud van WW. UWV bepaalt formeel of hier toestemming voor wordt verleend. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een tijdelijke ontheffing van de sollicitatieplicht bij het starten van een eigen bedrijf. Bij scholing en starten eigen bedrijf vraagt UWV daarover eerst advies van de werkgever, en volgt dat advies gewoonlijk ook. N.B. de Wovo kent ook een artikel over de afkoop van bovenwettelijke rechten indien de betreffende werkzoekende werkzaamheden gaat verrichten als zelfstandig ondernemer dan wel bestaande werkzaamheden als zelfstandig ondernemer uitbreidt. In de Wovo zijn tevens nadere regels te vinden omtrent afkoop (zie hoofdstuk D en bijlage 3 in de Regeling Wovo in de CAO-VO).
- de IRO. Zie § 3.

De werknemer die vindt dat de werkgever hem onvoldoende ondersteunt en/of ten onrechte een voorziening weigert, kan naar de rechter stappen. Daarvoor zal hij eerst een concreet verzoek om ondersteuning of een voorziening moeten doen. Als u als werkgever dit verzoek afwijst, kan de werknemer de volgende stappen ondernemen:

- in het openbaar onderwijs: bezwaar indienen bij het bevoegd gezag; daarna zo nodig in beroep gaan bij de Sector Bestuursrecht van de rechtbank, waarna nog hoger beroep mogelijk is bij de Centrale Raad van Beroep.
- in het bijzonder onderwijs: een vordering indienen bij de kantonrechter (Sector Kanton van de rechtbank), waarna eventueel hoger beroep mogelijk is bij het gerechtshof en cassatie bij de Hoge Raad.
(De opvatting wordt ook wel gehoord dat voor het bijzonder onderwijs dezelfde procedure moet gelden als in het openbaar onderwijs, omdat de beslissing van de werkgever van bestuursrechtelijke aard is, namelijk uitvoering van een bepaling uit de WW. Of dit juist is, zal eventueel blijken uit toekomstige jurisprudentie.)

Met het oog op een mogelijke rechtszaak is het belangrijk dat u een afwijzing goed motiveert. De motivering hangt uiteraard af van het concrete geval, maar kan bijvoorbeeld de volgende argumenten bevatten:

- de gevraagde ondersteuning / voorziening is niet bevorderlijk voor de re-integratie, want:
 - betrokkene heeft dit niet nodig; hij kan op eigen kracht gemakkelijk nieuw werk vinden
 - het traject/de opleiding is niet geschikt voor betrokkene (met uitleg en aanbieden alternatief)
 - de opleiding leidt op voor een beroep waar weinig vraag naar is op de arbeidsmarkt (eventueel met aanbieden alternatief)
- de gevraagde ondersteuning / voorziening is te duur vergeleken met de te bereiken besparing op de uitkering. Een concrete maatstaf hiervoor is niet wettelijk vastgelegd en ook niet af te leiden uit de jurisprudentie, maar het uitgangspunt kan in elk geval zijn dat er naar verwachting op de uitkeringslasten meer zal worden bespaard dan de kosten van de ondersteuning/ voorziening. Duidelijk hierbij is dat het hier om maatwerk gaat. Stel, een medewerker is 3 maanden geleden met ontslag gegaan en de verwachting is dat hij binnen afzienbare tijd weer elders aan de slag kan. Hij verzoekt zijn ex-werkgever in het kader van ondersteuning een omscholingstraject van € 10.000,- te financieren. In dit geval is de gevraagde ondersteuning (te) duur vergeleken met de te bereiken besparing op de uitkering.

B. Plicht van de werknemer tot meewerken aan zijn re-integratie

Artikel 26 en 27 van de WW gaan in op de verplichtingen voor de werknemer.

Artikel 26 WW

1. De werknemer is verplicht: (...)

e. mee te werken aan de activiteiten die bevorderlijk zijn voor zijn inschakeling in de arbeid, bedoeld in de hoofdstukken VI en XA;

(...)

(de artikelen 72a en 73 WW staan in hoofdstuk VI)

Artikel 27 WW

(...)

3. Het UWV weigert de uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk ter zake van het niet of niet behoorlijk nakomen door de werknemer van een verplichting als bedoeld in de artikelen (...) 26, (...)

De werknemer is dus verplicht mee te werken aan activiteiten ten behoeve van zijn re-integratie.

Bij niet (voldoende) meewerken legt UWV een sanctie op. De standaardsanctie voor deze overtreding bedraagt een korting met 25% van het uitkeringsbedrag gedurende 4 maanden. De sanctie kan in een concreet geval lager of hoger uitvallen. Een hogere sanctie wordt bijvoorbeeld opgelegd bij recidive of als de gedraging bijzonder nadelig is voor de re-integratie. In het uiterste geval kan de sanctie bestaan uit een blijvend gehele weigering van de verdere uitkering. De sanctionering is geregeld in het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten.

De sanctie op de WW wordt toegepast door UWV; u kunt dit als werkgever niet zelf doen. Omdat u als werkgever wel verantwoordelijk bent voor de re-integratie, zal UWV pas handelen na een signaal van u dat de werknemer niet of niet voldoende meewerkt. U kunt dit signaal aan UWV geven door middel van een formulier dat is opgenomen in de Werkwijzer artikel 72a WW:
http://www.uwv.nl/Werkgevers/downloads/Melding_verwijtbaar_gedrag.aspx

Als UWV na zo'n signaal geen sanctie oplegt, kunt u bezwaar aantekenen bij UWV en zo nodig in beroep gaan bij de rechter.

De bovenwettelijke WW-uitkering volgt het sanctiebeleid van de WW (artikel 10 lid 1 Wovo). Tijdens de aansluitende uitkering na afloop van de WW komt UWV er niet meer aan te pas, alleen KPMG. Tussen de uitvoerder van de bovenwettelijke regelingen (KPMG) en de opdrachtgever (VO-raad) zijn afspraken vastgelegd m.b.t handhaving- en sanctiebeleid. Belangrijk uitgangspunt is dat het handhaving- en sanctiebeleid gedurende de aanvullende uitkering (AVU) door het UWV wordt uitgevoerd. KPMG wordt door middel van gegevensuitwisseling met het UWV op de hoogte gesteld van eventuele opgelegde sancties. Gedurende de aansluitende of verlengde uitkering (ASU) is er geen sprake van een onderliggende WW-uitkering. Daarom voert KPMG de maandelijkse controle op de inschrijving bij UWV, de sollicitatie-activiteiten en de opgave van de neveninkomsten tijdens deze periode zelfstandig uit. Eventuele sancties worden opgelegd conform het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten, dus conform de sanctionering bij de WW.

In het kader van handhaving heeft de uitkeringsgerechtigde een aantal verplichtingen die voortvloeien uit de uitkeringsregelingen. Ten aanzien van deze verplichtingen geldt dat er handhavingsmaatregelen plaatsvinden en dat er eventueel gesanctioneerd kan worden. Het betreft de volgende verplichtingen:

- * inschrijving bij UWV
- * sollicitatieplicht
- * re-integratieplicht (o.a. passende arbeid)
- * opgave neveninkomsten

Tegen het niet opleggen van een sanctie door KPMG hebt u geen rechtsmiddelen. Indien u het niet eens bent met het niet opleggen van een sanctie door KPMG, dan dient u hierover in overleg te gaan met KPMG.

C. Jurisprudentie

[Rechtbank Maastricht, 25 maart 2011](#)

Korte weergave:

Ontslagen VO-docent vordert van zijn ex-werkgever op grond van artikel 72a WW betaling van twee opleidingen. Werkgever weigert dat met als motivering:

- werknemer heeft al een goede arbeidsmarktpositie en kan ook zonder de opleidingen werk vinden.
- voor einde dienstverband heeft werkgever outplacement en andere soorten begeleiding bij het vinden van ander werk aangeboden. Werknemer heeft dit allemaal geweigerd.
- werknemer heeft een ontslagvergoeding gekregen die hij kan gebruiken voor zijn opleidingen.

De rechtbank veroordeelt de werkgever tot betaling van de opleidingen. Motivering:

- werkgever, die veel scholen heeft in de regio waar werknemer woont, wil niets meer met werknemer te maken hebben. Zijn mogelijkheden om aan het werk te komen zijn hierdoor ernstig beperkt.
- dat werknemer voorafgaand aan het ontslag niet meewerkte, is hem niet kwalijk te nemen. Hij wilde zijn baan houden en dus niet meewerken aan iets waardoor hij de baan zou prijsgeven. Artikel 72a WW gaat trouwens ook alleen over de situatie na ontslag.
- op het argument over de ontslagvergoeding gaat de rechter niet in.

Commentaar:

Het gaat hier om een uitspraak van een kantonrechter. Dat is niet de hoogste rechter in arbeidszaken. Het is daardoor niet zeker in hoeverre de uitspraak waarde heeft voor andere gevallen. De werkgever is niet in hoger beroep gegaan, dus er komt geen uitspraak van een hogere rechter over deze casus. Met name de overweging dat artikel 72a WW alleen over de situatie na ontslag gaat, is opmerkelijk. Artikel 72a heeft het namelijk uitdrukkelijk ook over de werknemer die naar verwachting binnen 4 maanden in de WW zal komen. Zo'n werknemer mag van de werkgever activiteiten verlangen. In dit geval was het echter de werkgever die al voor het ontslag activiteiten voorstelde, terwijl de werknemer niet wilde.

[Rechtbank Utrecht, 7 februari 2012](#)

Korte weergave:

Een ontslagen gemeenteambtenaar eist met een beroep op artikel 72a WW dat zijn ex-werkgever hem aanstelt in een "werklozenbaan". De gemeente weigert dit met een beroep op de vaststellingsovereenkomst die bij het ontslag is gesloten. Daar staat in dat de werknemer geen activiteiten voor of namens de gemeente meer zal verrichten. Ook staat erin dat partijen elkaar finale kwijting verlenen en niets meer van elkaar te vorderen hebben. De rechtbank geeft de werkgever gelijk.

Commentaar:

Het gaat hier om een voorlopige voorziening (een soort bestuursrechtelijk kort geding), dus geen einduitspraak. Ook is deze rechter niet de hoogste rechter in ambtenarenzaken. Het is dus niet zeker in hoeverre deze uitspraak van belang is voor andere gevallen. Opvallend is het belang dat de rechter aan de vaststellingsovereenkomst toekent. De re-integratieverantwoordelijkheid van de werkgever is een publiekrechtelijke verplichting waarvan maar de vraag is of die via het verlenen van finale kwijting kan worden "weggecontracteerd". De verantwoordelijkheid van de werkgever gaat waarschijnlijk inderdaad niet zo ver dat die de werknemer opnieuw zelf in dienst moet nemen.

3. Wat kunt u doen?

3.1 Re-integratiebeleid

Op basis van de WW heeft de werkloze overheidswerknemer –voor zover noodzakelijk- recht op ondersteuning bij re-integratie. Of deze noodzakelijk is, bepaalt in eerste instantie u als werkgever.

Het verdient aanbeveling een re-integratiebeleid op te stellen, waarbij het uitgangspunt zal zijn dat re-integratie maatwerk blijft. In die zin dient bewaakt te worden dat niet alles ingedekt c.q. geregeld kan worden, het gaat om de algemene richtlijn. Tussen werkgever en werknemer worden vervolgens individuele maatwerkafspraken gemaakt. Waar de overheids- en onderwijswerkgever de taak heeft werkloze ex-werknemers te ondersteunen bij het vinden van ander werk, heeft het UWV WERKbedrijf slechts een beperkte taak met betrekking tot deze werknemers. Dat betekent dat werkloze overheidswerknemers niet in aanmerking komen voor een aantal zaken waar werknemers uit de marktsector wel voor in aanmerking komen, waaronder:

- een regulier traject op kosten van UWV
- een IRO op kosten van UWV
- vergoeding van een opleiding voor UWV
- vergoeding door UWV van reiskosten en kinderopvang tijdens re-integratie
- een werkcoach hebben bij UWV

Het is nuttig in uw re-integratiebeleid aan bovenstaande aspecten aandacht te besteden en op te nemen hoe u daar als werkgever mee omgaat.

In het re-integratiebeleid formuleert u als werkgever in welke situatie een ex-werknemer in aanmerking komt voor welke activiteiten van de werkgever, en waarom. Werkgever en werkloze ex-werknemer weten dan wat ze van elkaar mogen verwachten. In het re-integratieplan houdt u voor elke werkloze ex-werknemer een plan van aanpak bij. In dit dossier houdt u bij welke re-integratieactiviteiten u voor deze ex-werknemer heeft ondernomen, welke besluiten u op individueel niveau heeft genomen, en waarom. Duidelijk mag zijn dat re-integratie maatwerk is.

3.2 Re-integratieplan

In het re-integratieplan beschrijft u stapsgewijs welke acties door u als (ex-)werkgever en werknemer worden ondernomen om weer aan het werk te kunnen (bijvoorbeeld: een sollicitatietraining, scholing of cursus volgen). Ook is het belangrijk in het plan vast te leggen hoe lang het re-integratietraject loopt en wat de kosten zullen zijn.

Het plan kan bestaan uit de volgende onderdelen (afhankelijk van situatie en behoefte):

- opstellen curriculum vitae
- verwerking van het ontslag en acceptatie van de nieuwe situatie
- versterking van de eigen mogelijkheden (b.v. leren om zaken effectiever aan te pakken)
- arbeidsmarkt- of beroeporiëntatie
- training of scholing + motivatie over de noodzaak
- werkervaring
- sollicitatietraining of –ondersteuning
- bemiddeling
- nazorg
- een planning van de activiteiten (met maximum termijn)
- een begroting van de activiteiten

Daarnaast is het verstandig om afspraken te maken over de evaluatiemomenten. Hierbij wordt gerapporteerd over de verwachte activiteiten, de resultaten ervan en de daarop gebaseerde verwachting voor de rest van het traject. Tijdens deze evaluatiemomenten wordt –indien daar aanleiding toe is- het re-integratieplan bijgesteld. Het is verstandig om de evaluatieverslagen door zowel werkgever en werknemer te laten ondertekenen. Voorbeeld re-integratieplan:

<http://www.uwv.nl/Particulieren/formulieren/AG14003243.aspx>

3.3 Inzet re-integratiebedrijf

In uw re-integratiebeleid kunt u bijvoorbeeld opnemen dat u voor uw ex-werknemers volledige re-integratietrajecten inkoop bij één of meerdere re-integratiebedrijven. Of dat u als werkgever, afhankelijk van de behoefte van een werkloze ex-werknemer, één of meerdere ‘losse’ re-integratieactiviteiten inkoop of intern verzorgt.

3.4 Individuele Re-integratieOvereenkomst(IRO)

Bij een IRO neemt de werknemer het initiatief en kiest zelf een re-integratiebedrijf en een traject. De werknemer verzoekt u als ex-werkgever dit traject te financieren. Als u dit doet, sluit u daarvoor een overeenkomst met het re-integratiebedrijf. De IRO is dus net als bij een “gewoon” traject een overeenkomst tussen werkgever en re-integratiebedrijf. Mogelijk een ander bedrijf dan waarmee u gewoonlijk te maken hebt. Principieel is er niet veel verschil tussen een IRO en een “gewoon” traject waarbij de inhoud in overleg wordt gekozen en maatwerk wordt toegepast. De ervaring leert dat binnen het onderwijs in geringe mate van een IRO gebruik wordt gemaakt.

U bent als werkgever niet verplicht in te gaan op een verzoek om een IRO. Een afwijzing moet u echter wel goed motiveren omdat de werknemer er juridische stappen tegen kan ondernemen (zie § 1). Als u bezwaren hebt tegen de IRO, maar een re-integratietraject wel wenselijk vindt voor de werknemer, kunt u een alternatief voorstellen.

Aandachtspunten bij een IRO zijn:

- het re-integratiebedrijf kan, vooral in gevallen met duidelijke gezondheidsaspecten, ook een arbodienst zijn.
- bepaal wat u maximaal wilt uitgeven aan een IRO. Het bedrag dat u zou besteden aan een "gewoon" traject kan daarbij het uitgangspunt zijn.
- kom met het re-integratiebedrijf een resultaatsfinanciering overeen. Een deel van het bedrag betaalt u alleen als er binnen 3 maanden na afloop van het traject sprake is van duurzame werkhervatting. U bepaalt welk deel van de prijs resultaatsafhankelijk is en wanneer u een werkhervatting als duurzaam beschouwt. Bijvoorbeeld na 6 maanden elders werken; meestal bent u dan van uw uitkeringslasten af.
- bij een "gewoon" traject werkt u met een re-integratiebedrijf waarvan de kwaliteit u bekend is. Bij een IRO is dit niet altijd het geval en moet u die kwaliteit onderzoeken. U kunt daaraan eisen stellen. Een mogelijke eis is dat het bedrijf moet beschikken over het **Blik op Werk**-keurmerk.
- u kunt ook eisen stellen aan de inhoud van het traject.
- als een werknemer laat weten met een IRO-voorstel te willen komen, maak dan een afspraak over de termijn waarbinnen hij dit voorstel moet indienen, zodat de re-integratie niet wordt opgehouden.
- een IRO-voorstel verdient waardering: de werknemer is gemotiveerd voor re-integratie en heeft daarover nagedacht.

3.5 Aandachtspunten

Het verdient aanbeveling ruim vóór de eerste WW-dag uw re-integratieactiviteiten te starten. Op grond van artikel 72a WW kan de werknemer tot vier maanden voor de ontslagdatum re-integratieactiviteiten van de werkgever verlangen. Nog eerder beginnen mag ook. In het algemeen geldt: hoe eerder de re-integratie start, hoe groter de slagingskans.

3.6 Tips

- Raadpleegfuncties UWV en KMPG uitkeringen:
Maak gebruik van de raadpleegfuncties van UWV en van KMPG. Met behulp van een autorisatie voor deze raadpleegfuncties krijgt u inzicht in welke personeelsleden een (bovenwettelijke) WW-uitkering ontvangen en welke kosten dit met zich meebrengt. U vindt actuele informatie over het recht op en de duur en hoogte van de uitkeringen. Deze gegevens kunt u gebruiken voor ondermeer het uitvoeren van uw re-integratiebeleid en voor financieel inzicht. Meer informatie:
<http://www.vo-raad.nl/actueel/nieuws/informatie-bovenwettelijke-uitkeringen-op-afgeschermd-site>
- Regel de informatieplicht van de werknemer jegens u
Wettelijk heeft de werkloze werknemer alleen een informatieplicht jegens UWV, niet jegens de (ex-)werkgever die verantwoordelijk is voor zijn re-integratie. Het is verstandig om die informatieplicht zelf te regelen.
Neem in uw vaststellings- of beëindigingsovereenkomst en/of het re-integratieplan op dat de betreffende (ex-)werknemer gedurende de periode dat hij of zij een WW- en/of een

bovenwettelijke WW-uitkering ontvangt verplicht is om u desgevraagd te informeren over zijn sollicitaties en andere activiteiten om weer aan het werk te komen, en u inzage te geven in daarvoor relevante documenten en gegevens.

- Vertel de werknemer waarom u zich met zijn re-integratie gaat bezighouden
Maak duidelijk dat u als (ex-)werkgever een re-integratieverantwoordelijkheid hebt en dat u verantwoordelijk bent voor de financiering van de uitkeringslasten. Dit brengt over en weer een aantal rechten en plichten met zich mee. Voor de werknemer betekent dit bijvoorbeeld dat hij of zij mee dient te werken aan de re-integratie en gehoor dient te geven aan contactmomenten met de werkgever.

4. Good practices

- **Buro handhaving CVO:**

In het kader van de re-integratieverantwoordelijkheid op grond van artikel 72a WW werkt CVO (Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving. CVO Rotterdam bevat zeven scholen(groepen) voor voortgezet onderwijs.) met een protocol werkloosheid. CVO wenst een zorgvuldig beleid te voeren met betrekking tot de uitstroom van medewerkers. Hiervoor wordt gewerkt met het (interne) buro handhaving.

Hoe werkt het?

Een CVO-medewerker die bedreigd wordt met werkloosheid, ontvangt daarvan bericht van de school waar hij werkzaam is. De werkgever treedt in overleg met de medewerker om te bezien wat de mogelijkheden en wensen van de medewerker zijn ten aanzien van de voortzetting van de loopbaan en op basis daarvan wordt in volgorde vastgesteld:

- Wat zijn de mogelijkheden binnen de betreffende school?
- Wat zijn de mogelijkheden binnen CVO?
- Wat zijn de mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt?

Ook wordt bepaald in welke mate de medewerker wordt ondersteund in zijn re-integratieactiviteiten. Mocht de medewerker niet binnen CVO plaatsbaar zijn, dan volgt re-integratie op de externe arbeidsmarkt en ontvangt de medewerker een schrijven waarin de spelregels ten aanzien van de uitkering staan vermeld, en wordt de betreffende medewerker erop gewezen dat hij verplicht is mee te werken aan zijn re-integratie. Niet-meewerken kan gevolgen hebben voor de uitkering.

De werkwijze van CVO is afgestemd op de werkwijzer artikel 72a WW
<http://www.uwv.nl/werkgevers/Images/UK110%2018820%2003-12.pdf>

Taken buro handhaving:

De belangrijkste taak van buro handhaving is het stroomlijnen van de groep met ontslag bedreigde of ontslagen werknemers en hen te informeren over de rechten en plichten op het gebied van re-integratie. Buro handhaving heeft op gezette tijden contact met de betreffende medewerker om te checken wat er is gebeurd op het gebied van sollicitatieactiviteiten, inschrijving bij UWV etc. De uitkomsten hiervan worden teruggekoppeld naar de betreffende school en deze bepaalt welke vervolgstap eventueel gezet dienen te worden (denk aan sanctie). Op dit moment is het zo dat iedere werknemer twee keer per jaar bevroegd wordt.

Resultaten en aandachtspunten:

Marcel Felet van CVO geeft aan dat een belangrijk doel van het inrichten van buro handhaving is het beheersen van de stroom werknemers die met ontslag gaat en het uitvoeren van de re-integratieverantwoordelijkheid op grond van artikel 72a WW. Daarnaast wordt inzichtelijk gemaakt dat instroom in de WW de scholen geld kost. Door inzichtelijk te maken om welke mensen het gaat, kan bevorderd worden dat men elders binnen één van de de CVO-scholen weer aan de slag kan. Daarnaast weten medewerkers die met ontslag gaan, welke rechten en plichten zij hebben en dat zij bevroegd worden op hun re-integratieactiviteiten.

Aandachtspunten bij deze werkwijze zijn volgens Marcel het verder uitbouwen van het besef dat dit een groep werknemers betreft die de betreffende school geld kost (uitkeringslasten). Er kan bij vacatures meer gebruik gemaakt worden van deze groep medewerkers: het is nog geen automatisme

dat bij het ontstaan van vacatures wordt gekeken naar deze groep medewerkers. Daarnaast kan het volgen van deze medewerkers meer aandacht krijgen.

Meer weten: Marcel Felet – beleidsmedewerker P&O bij CVO
m.felet@calvijn.nl

- **Stichting Carmelcollege**

Stichting Carmelcollege bestuurt 14 scholen voor bijzonder voortgezet onderwijs in Nederland. Op ruim 50 schoollocaties wordt een breed onderwijsaanbod verzorgd. De scholen verzorgen praktijkonderwijs, vmbo, havo, vwo en gymnasium. Het bestuursbureau bevindt zich in Hengelo.

In maart 2012 heeft de Afdeling Advies & Support de Notitie 'Sociale Zekerheid: WIA en WW' uitgebracht voor de P&O-adviseurs van de afdeling Advies & Support. In de notitie wordt ingegaan op de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van de Sociale Zekerheidswetgeving, de rol en positie van Advies & Support en er worden aanbevelingen gedaan.

Het artikel in de CAO-VO 2011-2012 (hoofdstuk 4, artikel 4.3) met betrekking tot re-integratie bij werkloosheid is één van de aanleidingen voor de notitie. Werkgevers dienen nadrukkelijker werk te maken van de re-integratie van ex-werknemers. De vraag voor Carmel is hierbij wie de regisseur is als het gaat om deze re-integratie. Is dit aan de instellingen of meer een aangelegenheid voor het bestuursbureau? Vanuit het bestuursbureau is onderzoek gedaan naar de stand van zaken rondom instroom in de WW en de kosten in relatie tot de re-integratieverantwoordelijkheid op grond van artikel 72a WW. Dit heeft geleid tot een aantal aanbevelingen:

- Bespreken en beschrijven hoe we als werkgever omgaan met:
 - Een regulier traject
 - Een IRO
 - Ondersteuning en vergoedingen (opleiding, reiskosten, kinderopvang)
 - Een werkcoach/contactpersoon/adviseurHiervoor zijn de aspecten rondom re-integratiebeleid beschreven.
- De Stichting Carmelcollege is erbij gebaat om de collectieve afdracht van 75% te verlagen. Mocht dit op bestuurlijk niveau aan de orde komen, dan kan de Stichting dit met cijfers onderbouwen.
- Onderzoeken hoe de populatie die instroomt in de WW is samengesteld om te kunnen bepalen of het huidige re-actieve beleid moet worden bijgesteld naar een meer pro-actief beleid.

Ook heeft de Stichting Carmelcollege richtlijnen opgesteld voor het kiezen van een re-integratiebureau.

Meer weten: Sandra de Lange - Adviseur P&O op het bestuursbureau
d.lange@carmel.nl

- **OMO: ProMotion; ruimte voor loopbaanontwikkeling**

De vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO) is het bevoegd gezag van 35 scholen voor voortgezet onderwijs in, met name, de provincie Noord-Brabant. In 2010 is het interne loopbaancentrum ProMotion van start gegaan met de dienstverlening aan alle (ruim 6500) medewerkers van OMO.

ProMotion biedt een breed scala aan producten en diensten op het gebied van loopbaanontwikkeling. Medewerkers kunnen zowel een individuele traject volgen als ook deelnemen aan trainingen.

Medewerkers die in het kader van re-integratie bij ProMotion komen, volgen over het algemeen een individueel traject dat start met een 3-gesprek. In dit gesprek maken medewerker, leidinggevende en

loopbaanadviseur afspraken over het doel van het traject en de evaluatiemomenten. ProMotion begeleidt de medewerker bij de re-integratie, de schoolleider blijft eindverantwoordelijk.

Voor meer informatie over ProMotion zie: www.promotion-loopbaanontwikkeling.nl

5. Relevante links

<http://www.ontslag-maakerwerkvan.nl/>

<http://www.vo-raad.nl/themas/socialezekerheid/werkloosheid-en-re-integratie>

<http://www.re-integratiegids-vo.nl>

<http://www.re-integratiegids-vo.nl/werkloosheid/wat-moet/re-integratie-werklozen>

http://easinet.loyalis.nl/wkg/easiloj/onbeveiligd/pensioenbewustzijn/sociale_zekerheidswijzer/omschrijving.asp

http://www.uwv.nl/Werkgevers/ik_wil_eigenrisicodragend_werd_voor_ww/index.aspx
(voor o.a. de Werkwijzer artikel 72a WW)

<http://www.blikopwerk.nl>